



# „Gute Arbeit“ in der Pflege am Beispiel des Berliner Arbeitsmarktes



**Mechthild Kopel, Geschäftsführende Gesellschafterin  
Wert.Arbeit GmbH, Berlin und Leiterin des Projekts  
„Gesellschaftliche Wertschätzung von Dienstleistungen steigern!  
Dienstleistungsqualität – Arbeitsqualität – Zeitinnovationen“**



# Zum Projekt „Gesellschaftliche Wertschätzung von Dienstleistungen steigern!“



## Ziele des Projekts

- Dialog und öffentliche Aufmerksamkeit für die Arbeitsqualität und die Rolle der Aus- und Weiterbildung in den Dienstleistungssektoren erhöhen

→ ein Branchenschwerpunkt ist die Pflege

**Fact-Sheet „Beschäftigtenstruktur und -entwicklung im ambulanten wie stationären Altenpflegebereich in Berlin“**

**Diskussionspapier „Altenpflege im Wandel – Stellenwert von Aus- und Weiterbildung und neue Herausforderungen“**



# Zum Projekt „Gesellschaftliche Wertschätzung von Dienstleistungen steigern!“



- Wertschätzung als ein zentrales Moment für Fachkräftesicherung im betrieblichen Kontext etablieren
  - 1/2 tägige Workshops in Unternehmen der Pflegebranche mit dem Ziel Handlungsfelder und Maßnahmen zur Steigerung der Wertschätzung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeitgestaltung) diskutieren/ erarbeiten



## Zur Situation in Berlin

### In der Branche herrscht hoher Fachkräftebedarf

- In 2008 waren 72.933 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Sozialwesen (u.a. ambulante Pflegedienste) und in den Heimen beschäftigt (Stand 12/2008)
  - Rund 75 % aller Beschäftigten sind weiblich
  - Mehr als ein Drittel der Beschäftigten arbeiten Teilzeit (ca. 28.000)
  - Zusätzlich gibt es rund 9.000 Beschäftigte (11 % aller Beschäftigten) in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen
- Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist hoch
  - Rund 60 % haben eine abgeschlossene Berufsausbildung
  - Dennoch gibt es rund 8.000 un- und angelernte Beschäftigte
  - Über mehr als 1/3 der Beschäftigten liegen keine Angaben zum Qualifikationsniveau vor → verstecken sich hier weitere Un- und Angelernte oder Beschäftigte mit fachfremden Abschlüssen?!
- ❖ **Um den hohen Fachkräftebedarf zu decken, sind die Potenziale der geringfügig beschäftigten Personen und die der un- und angelernten Beschäftigten zu mobilisieren.**

## Zur Situation in Berlin

- Bereits zw. 1999 und 2007 stieg die Zahl der Beschäftigten rapide an:
  - Altenwohnheime: + 76 % / Altenpflegeheime: + 46,4 % / ambulante soziale Dienste: + 32,3 %
- Der Fachkräftebedarf wird weiter steigen, auch weil rund 15 % aller Beschäftigten 55 Jahre oder älter sind.
- Dieser Ersatzbedarf kann – bewertet anhand der vorliegenden Auszubildendenzahlen – nicht gedeckt werden.
  - In dem Heimen waren Ende 2008 nur 650 Auszubildende beschäftigt (Anteil an allen Beschäftigten: ca. 2 %; mehr als 2/3 von diesen [68,6 %] weiblich)
  - Im übrigen Sozialwesen gab es Ende 2008 rund 2.099 Auszubildende (Anteil an der Gesamtheit der Beschäftigten: ca. 4,8 %; knapp 70 % weibliche Azubis) weiblich.
- Bereits heute können nicht alle Fachkräftestellen besetzt werden: September 2010 = 232 offene Stellen für Altenpflegefachkräfte
- Die Nutzung von Leiharbeit nimmt zu und „Arbeit auf Abruf“ wird vermehrt praktiziert. Es vollziehen sich Prekarisierungstrends.

## Zur Situation in Berlin



Der bpa (Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V.) vertritt bundesweit die Interessen von über 6.500 privaten Einrichtungen der ambulanten und stationären Alten- und Behindertenhilfe sowie der Kinder- und Jugendhilfe. In der Pflegebranche besteht ein enormer Bedarf an qualifizierten Pflegefachkräften, der in den nächsten Jahrzehnten weiter steigen wird.

Unsere Mitgliedseinrichtungen suchen daher im gesamten Bundesgebiet bereits jetzt kurzfristig ca.

### 10.000 Pflegefachkräfte (m/w)

**Die Einrichtungen bieten:**

- sichere Arbeitsplätze in einer Branche mit Zukunft
- Arbeitsplätze in der Nähe Ihres Wohnortes
- Arbeitsplätze, bei denen Sie den Erfolg Ihrer Arbeit direkt über die pflegebedürftigen Menschen erkennen
- gute Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten
- Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung

Viele Einrichtungen unterstützen Sie auch sehr gerne, wenn Sie nach längerer beruflicher Pause wieder in das Berufsleben einsteigen möchten oder sich für eine Ausbildung in der Altenpflege interessieren.

Wenn Sie uns – nach Möglichkeit per E-Mail an [jobs@bpa.de](mailto:jobs@bpa.de) – mitteilen, in welcher Region Sie einen Arbeitsplatz als Pflegefachkraft suchen, nennen wir Ihnen gerne interessierte Mitgliedseinrichtungen, die sich über Ihre Kontaktaufnahme freuen.

**bpa – Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V., Bundesgeschäftsstelle**  
Friedrichstraße 148  
10117 Berlin  
Tel.: 030 - 30 87 88 60  
Fax: 030 - 30 87 88 89

(Quelle: Tagesspiegel 15.12.2011)

### Ökonomisch ist die Branche für Berlin von hoher Bedeutung

- In Berlin wurden in der Gesundheitswirtschaft im Jahr 2008 mehr als 9 Mrd. Euro erwirtschaftet, davon allein über 6 Mrd. Euro im Gesundheits- und Sozialwesen. Damit trägt das Gesundheits- und Sozialwesen zwei Drittel der Bruttowertschöpfung der Berliner Gesundheitswirtschaft.
- Die Bruttowertschöpfung im Gesundheits- und Sozialwesen beträgt 8,6 % der Gesamtleistung der Berliner Wirtschaft.
- Bundesweit ist die wirtschaftlichste Bedeutung dieses Bereichs niedriger: Mit 141,85 Mrd. Euro trug dieser Bereich etwas rund 7 % zur Gesamtleistung der deutschen Wirtschaft bei (2.077,09 Mrd. Euro in 2008 insgesamt).
- Die wirtschaftliche Bedeutung des Gesundheits- und Sozialwesens wird zukünftig weiter steigen. Bis 2030 wird für Berlin eine Zunahme der Bruttowertschöpfung in diesem Bereich von mehr als 42 % prognostiziert.

(Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf alle pflegenden Dienstleistungen!)

## Existierende Belastungen/ unzureichende Arbeitsbedingungen schränken die Arbeitsqualität im Altenpflegebereich ein

### ➤ Aufgrund des wachsenden Bedarfs an Pflegeleistungen, engen Personal-schlüsseln steigt das Arbeitspensum des Pflegepersonals

- Bereits 2008 bewerteten 52 % des Altenpflegepersonals ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen als besonders belastend, im Krankenpflegebereich waren es 46 % (Ergebnis: „DGB-Index Gute Arbeit“).

→ **Damit bewertet das Personal in den pflegenden Dienstleistungen ihre Arbeitsbedingungen besonders schlecht ein (Durchschnitt aller Branchen: 33 %).**

### ➤ Ergebnisse einer Gemeinschaftsstudie von BGW, DAK und AOK aus dem Jahr 2006 zeigen:

- Der psychische Gesundheitszustand der Altenpflegerinnen und Altenpfleger ist um rund 12 % schlechter als der anderer Berufsgruppen.
- Psychosomatische Beschwerden treten bei Altenpflegerinnen und Altenpflegern häufiger auf – 44,3 % über dem Durchschnitt anderer Berufsgruppen.

## Weitere Untersuchungsergebnisse belegen:

- Pflegerinnen und Pfleger in stationären Einrichtungen sind – insbesondere in der Altenpflege – sowohl körperlich als auch psychisch stärker belastet als andere Berufsgruppen.
- Die negativen Auswirkungen auf die Gesundheit lassen sich u. a. an den krankheitsbedingten Fehltagen der Beschäftigten in der Altenpflege im Vergleich zur Gesamtwirtschaft ablesen: Im Jahr 2007 lag der Durchschnitt aller Branchen pro Versichertenjahr bei 11,8 AU-Tagen. Altenpflegekräfte kamen hingegen auf durchschnittlich 17,4 AU-Tage.
- „Selbstverständnis“ der Pflegenden: weniger Fachkraftverständnis als Erbringer von sozialen Dienstleistungen („Wir sind die guten Engel“).

## ❖ Pflege der Pflegenden notwendig!

# Determinanten des Wandels in der Pflege

## Wandel in den Betriebs- und Versorgungsstrukturen

- hoher Anteil privatwirtschaftlicher Pflegeanbieter
- Ausweitung der ambulanten Versorgung

## Technologische Innovationen

- Sowohl bei „medizinischer Arbeit“ wie auch Dokumentation/ Verwaltung

## Wandel der Tätigkeitsstrukturen und -felder

- Neu- bzw. Umverteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten/ Bereitstellung zusätzlicher Beratungs- und Betreuungsangebote und -strukturen
- Zunahme von Verwaltungs- bzw. Dokumentationsarbeiten

## Wandel der Kundenanforderungen

- Neue „Serviceanforderungen“ an Pflege
- Kultursensible Pflege

❖ **Anforderungen und Belastungen steigen, Arbeits- und Leistungsverdichtung nimmt zu**

## Die Beschäftigten setzen sich mit ihren Potenzialen – trotz erschwerter Bedingungen – für eine gute Qualität in der Pflege ein

- ❖ qualifizierte und motivierte Beschäftigte
- ❖ Bereitschaft zur Weiterqualifizierung
- ❖ Hohes Berufsethos
- ❖ Aber auch: häufige Frustrationen, wenn Vorstellung von Pflege/ Versorgung (eigene sowie die der Kundinnen und Kunden) nicht ausreichend erfüllt werden können

**Die Beschäftigten haben eine sehr genaue Vorstellung davon, was Wertschätzung für sie in ihrem beruflichen Alltag bedeutet**

- ❖ leistungsgerechte Entlohnung
- ❖ gute Kommunikation
- ❖ positives Betriebsklima
- ❖ eigene Handlungsspielräume und Beteiligungsmöglichkeiten
- ❖ Vertrauen und Anerkennung der Leitungsebene
- ❖ Entwicklungschancen

➤ **hierdurch steigt Motivation, Dienstleistungsqualität wird unterstützt**

**Auf betrieblicher Ebene kann viel getan werden, um Wertschätzung zu steigern und Arbeitsqualität zu verbessern – hierzu haben die Beschäftigten zahlreiche Ideen**

- ❖ Informationsfluss verbessern
- ❖ Transparenz schaffen und Beschäftigte bei Veränderungsprozessen durch Beteiligung „mitnehmen“
- ❖ Arbeitszeiten planbarer machen
- ❖ (Zusatz-)Qualifikationen und Leistungen anerkennen
- ❖ Gesundheitsförderung verbessern
- ❖ Atmosphäre schaffen, um auch über psychische Belastungen offen sprechen zu können